

GADJAH MADA JOURNAL OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGY
VOLUME 1, NO. 2, AGUSTUS 2015: 89 – 107
ISSN: 2407-7801

Appreciative Inquiry Coaching untuk Menurunkan Stres Kerja

Agung Suprpto Dwi Cahyono¹, Koentjoro²

Program Magister Profesi Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Abstract. Many factors such as individual, social, environment, organization and work characteristic factors potentially raising stress. The aim of this study was to examine the impact of appreciative inquiry coaching to reduce work stress of Traffic Policeman. The subjects of this study were Traffic Policeman at Yogyakarta. Experiment design was referred pretest-posttest control group design. Subject divided into two groups, experimental group and control group. The experimental group was the one who received appreciative inquiry coaching as treatment and waiting list for control group. The effectiveness of coaching measured by Traffic Policeman Work Stress Scale that have been given for two groups of this study 3 weeks after and before treatment. By using mixed-anova, the result indicated that Appreciative Inquiry Coaching reduced work stress of Traffic Policeman significantly ($F=179,192, p<0,01$).

Keywords: appreciative inquiry coaching, work stress, traffic policeman

Abstrak. Faktor individu, sosial dan lingkungan, keorganisasian serta pekerjaan berpotensi menimbulkan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Appreciative Inquiry Coaching* dalam menurunkan stres kerja Polisi Lalu Lintas (Polantas). Partisipan penelitian berjumlah 22 orang anggota Polantas di Kepolisian Resor X Yogyakarta. Rancangan eksperimen menggunakan *pretest-posttest control group design*, dengan membagi partisipan ke dalam kelompok eksperimen yang mendapatkan perlakuan berupa *Appreciative Inquiry Coaching* dan kelompok kontrol berupa *waiting list*. Polantas pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol diberi alat ukur Skala Stres Kerja Polantas tiga minggu sebelum (*pre-test*) dan tiga minggu (*post-test*) setelah perlakuan. Hasil analisis dengan anava campuran menunjukkan bahwa *Appreciative Inquiry Coaching* menurunkan stres kerja Polantas secara signifikan ($F=179,192, p<0,01$).

Kata kunci: appreciative inquiry coaching, stres kerja, polisi lalu lintas

Polisi Lalu Lintas (Polantas) sebagai bagian integral Kepolisian Republik Indonesia (Polri) memiliki tugas untuk melaksanakan usaha, pekerjaan dan kegiatan pada bagian pengendalian lalu lintas dalam

mencegah serta mengatasi gangguan, hambatan dan ancaman di bagian lalu lintas agar tercipta keamanan, ketertiban serta kelancaran. Bukan merupakan hal yang mudah bagi Polantas untuk melaksanakan tugas-tugasnya, khususnya bagi Polantas di lapangan yang berpangkat bintang. Seorang bintang polisi merupakan ujung tombak, karena mereka adalah anggota polisi yang

¹ Korespondensi mengenai artikel ini dapat dilakukan melalui: agungsd_c_papua@yahoo.co.id

² Atau melalui: koentjoro@ugm.ac.id

langsung berhadapan dengan masyarakat sehingga dapat dikatakan sebagai etalase-nya polisi. Rahardjo (dalam Kunarto, 1995) menyatakan bahwa etalase itu ada di jalan-jalan, di tempat umum, di perempatan dan lain-lain tempat yang terbuka, di tempat itulah profesionalisme polisi yang ideal mendapatkan ujian.

Tuntutan pekerjaan pekerjaan tersebut membuat Polantas harus senantiasa siap dan siaga memenuhi panggilan tugas untuk bekerja dalam lingkungan yang sarat dengan polusi udara maupun suara, meskipun pada hari libur. Seringkali hal seperti ini membuat mereka melewatkan waktu bersama keluarga, orang terdekat ataupun orang-orang sekitarnya. Hal-hal seperti ini menimbulkan tekanan tersendiri bagi Polantas yang mana sebagian besar dari mereka yang bertugas di lapangan merupakan golongan bintanga, sehingga potensi timbulnya stres kerja ada pada golongan ini.

Identifikasi permasalahan dilakukan dengan mewawancarai secara informal kepada 20 Polantas yang bertugas di lapangan di Kepolisian Resor di Yogyakarta (19 orang berpangkat bintanga dan 1 orang perwira).

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan berbagai keluhan dari Polantas tersebut. Partisipan SA, BY, SA dan beberapa yang lain mengeluhkan bosan dengan rutinitas dan pekerjaan yang monoton, lelah, frustrasi, tegang akibat sering dikritik, merasa gagal dalam bekerja, menyalahkan diri sendiri, sulit berkonsentrasi dalam bekerja, malas bergaul dengan sesama rekan, sering gugup dan merasa sulit dalam mengambil keputusan serta merasa sensitif terhadap celaan ataupun kritik. Hal ini tidak hanya dialami pada saat bekerja, namun juga pada kehidupan sehari-hari. Beberapa partisipan lain seperti BEN, YEB dan RAS mengungkapkan keluhan fisik. Keluhan fisik tersebut antara sakit kepala dan *migrain*, diare, pencernaan terganggu,

sulit tidur dan merasa nyeri di dada. Bagi mereka yang mempunyai pasangan mengatakan bahwa seringkali mereka mengalami penurunan selera seks atau sebaliknya, bertengkar dengan pasangan. Sebagian besar dari mereka lebih memilih untuk menyalurkan energi dengan bersenang-senang, merokok berlebihan, minum-minuman beralkohol, makan berlebihan atau sebaliknya. Dari identifikasi permasalahan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa keluhan di atas mengindikasikan tekanan dalam bekerja yang dialami Polantas yang berpangkat bintanga.

Hasil identifikasi permasalahan serta diagnosis yang dilakukan menggambarkan sebuah kondisi pekerjaan Polantas di Kepolisian Resor X, Yogyakarta yang penuh tuntutan dan tekanan, terjadi terus menerus tanpa penyelesaian, yang kemudian berlanjut dan mengindikasikan adanya gejala stres kerja, yang ditandai dengan keluhan gangguan fisik, gangguan psikologis dan perilaku. Dalam kasus yang ekstrim, stres jangka panjang atau kejadian traumatis dalam pekerjaan akan mendorong munculnya permasalahan psikologis dan gangguan psikiatrik yang menyebabkan pekerja mangkir dan menghambat mereka untuk bekerja lebih baik lagi (Leka, Griffith, & Cox, 2004). Hal ini juga terjadi pada Polantas di Polres X dimana masih ditemukan anggota yang sering terlambat apel pagi, dan mangkir dari tugas.

Permasalahan stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stres kerja sendiri didefinisikan sebagai pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi (DeFrank & Ivancevich, 1998; Greenberg, 1996; Luthans, 1998; Wood, Wallace, Zeffane,

Schermerhorn, & Osborn, 1998). Stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka. Profesi polisi merupakan salah satu profesi yang rawan terhadap stres di samping beberapa profesi lainnya seperti pegawai rumah sakit, pemadam kebakaran, pengatur lalu lintas udara, dan pekerja di industri besar (Aumiller & Corey, 2007; Chen, Chen, Chou, Chen, Su, Wang, Feng, Chen, Lai, Chao, Yang, Tsai, Lin, Lee, & Wu, 2006).

Leka, dkk. (2004), menyatakan bahwa stres yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan orang tersebut menjadi lebih tertekan dan mudah marah, kurang santai dan sulit konsentrasi, sulit berpikir logis dan sulit mengambil keputusan, kurang berkomitmen terhadap pekerjaan, mudah lelah, depresi dan cemas, memiliki gangguan tidur serta mengalami masalah fisik yang serius seperti gangguan pencernaan, sakit jantung, tekanan darah tinggi dan gangguan otot dan tulang. Selain individu, organisasi yang memiliki pekerja yang tidak sehat akan terpengaruh dalam hal performansi serta kemampuan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Efek stres kerja terhadap organisasi antara lain adalah meningkatkan *absenteeism*, menurunkan komitmen terhadap pekerjaan, meningkatkan *turn-over*, merusak performansi dan produktivitas kerja, meningkatkan praktik kerja yang tidak aman dan angka kecelakaan, meningkatkan komplain dari klien atau pelanggan, berpengaruh kurang baik terhadap rekrutmen pegawai, meningkatkan pertanggungjawaban dan tindakan hukum oleh karyawan yang mengalami stres serta merusak citra organisasi baik di lingkup pekerja maupun di luar organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu melaporkan bahwa meningkatnya tekanan terhadap pekerjaan, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah (*overload*),

adanya konflik dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan serta sistem organisasi dapat menjadi pemicu timbulnya stres di kalangan anggota organisasi, pekerja dan terutama polisi (Beehr, 1995; Dietz & Minkz, 2005; Zhao, He, & Lovrich, 2002).

Peneliti kemudian mengelompokkan sumber-sumber stres pada Polantas dengan merujuk pada teori-teori mengenai sumber-sumber stres kerja dari Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2006); Muchlas (2005), dan Tosi, Rizzo, dan Carrell (1990) sebagai berikut: (1) Faktor individu adalah sumber stres yang berasal dari dalam diri individu yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian karyawan. (2) Faktor sosial dan lingkungan merupakan sumber stres yang berasal dari kondisi sosial dan ekonomi individu akibat interaksinya dengan lingkungan sekitarnya. (3) Faktor keorganisasian, organisasi sendirilah yang menyebabkan stres. Dengan kompleksitas, aturan yang berlebihan, kebutuhan-kebutuhan dan jaringan yang rumit dalam sebuah organisasi dapat menjadi sumber stres yang potensial, dan (4) Faktor pekerjaan, merupakan sumber stres dalam konteks pekerjaan yang berisiko terhadap kesehatan fisik dan mental individu yang mana beberapa pekerjaan dapat menjadi lebih menekan daripada pekerjaan lainnya.

Pendekatan terhadap stres kerja secara umum dapat dibedakan ke dalam tiga cara pandang (Jex, dkk., 1992) yaitu: pendekatan stimulus, pendekatan respons dan pendekatan stimulus respons. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan stres sebagai respons yang mengangap bahwa stres kerja timbul sebagai akibat respons individu terhadap kondisi-kondisi yang muncul di tempat kerjanya. Keadaan tertekan yang dialami oleh seseorang bersifat individual (demikian juga pada Polantas), sehingga dapat merusak jika tidak ada

daya tahan mental terhadap beban yang dipikul.

Stres pada dasarnya adalah proses persepsi (Riggio, 2003), artinya suatu kejadian bagi individu yang satu dapat dianggap sebagai ancaman tetapi tidak bagi individu yang lain, tergantung pada persepsinya. Atau dengan kata lain sumber stres kerja bagi individu yang satu dapat menjadi ancaman, namun tidak bagi individu yang lain. Dapat disimpulkan bahwa setiap kejadian dan situasi yang dialami individu diterima dan diproses dalam otak menjadi persepsi, kemudian persepsi yang timbul akan mendorong individu untuk berperilaku.

Pendekatan dalam mereduksi stres kerja salah satunya adalah melalui pendekatan kognitif. Pendekatan kognitif berupaya memfokuskan untuk menempatkan suatu pikiran, keyakinan, atau bentuk pembicaraan diri (*self talk*) terhadap orang lain. Dengan kata lain, pendekatan ini memfokuskan pada kegiatan mengelola dan memonitor pola pikir klien sehingga dapat mengurangi pikiran negatif dan mengubah isi pikiran agar dapat diperoleh emosi yang lebih positif (Sudrajat, 2009). Pendekatan kognitif juga menyatakan bahwa manusia membuat penilaian dalam hubungannya dengan sensasi fisik yang dirasakan ketika memutuskan keadaan emosional apa yang sedang dialaminya. Penilaian tersebut merupakan suatu kombinasi dari perasaan dan pikiran, dan termasuk dalam pikiran mental. Penilaian terhadap suatu stimulus akan selalu diliputi dengan sensasi yang dipenuhi pikiran-pikiran yang saling berhubungan. Proses penyesuaian akibat tekanan pekerjaan sebagai sebuah stimulus, dipengaruhi oleh perbedaan individu. Salah satunya adalah perbedaan dalam mempersepsikan kondisi termasuk kondisi yang menekan, mereduksi dan meminimalisasi efek buruk akibat pikiran, serta perasaan

yang timbul dari kondisi tersebut (Plutchik, 2003).

Beberapa penelitian melaporkan bahwa untuk mereduksi stres kerja yang dialami polisi dan pekerja organisasi, terdapat beberapa intervensi yang dapat dilakukan diantaranya *self-help* (Brown & Campbell, 1994), konseling (Carlan & Nored, 2008; Paton, 2006), pelatihan manajemen stres dengan teknik terapi kognitif-*behavior*, relaksasi dan *mindfulness* serta *Appreciative Inquiry*. Metode *Appreciative Inquiry* dipilih karena metode ini berbeda dengan intervensi perubahan elemen pekerja dalam organisasi lainnya. *Appreciative Inquiry* menekankan kepada penumbuhan visi baru yang berupaya memperluas pengetahuan mengenai kondisi ideal yang lebih baik, mereduksi munculnya sikap defensif, dan mengembangkan kepercayaan diri untuk melakukan tindakan positif. *Appreciative Inquiry* memungkinkan adanya kesempatan untuk saling berbagi mengenai pengalaman positif masing-masing individu, sehingga mampu menurunkan stres kerja karyawan baik secara individu maupun dalam tim melalui *workshop*, *coaching* dan pengembangan tim (Binkert, Orem, & Clancy, 2007; Bushe & Coetzer, 1995; Rabinowitz, 2004).

Kognitif merupakan komponen penting dalam pembentukan pengalaman emosi, modifikasi pada komponen kognitif akan menghasilkan perubahan perilaku (Beck, dkk., 1979). Pengalaman seperti *joy* (keceriaan), *happiness* (kebahagiaan), *elation* (kegembiraan hati) yang terbentuk dari pikiran positif lebih sesuai dengan lingkungan pekerjaan dibandingkan dengan pengalaman emosi yang berasal dari pikiran negatif sehingga pendekatan tersebut lebih efektif digunakan untuk mengelola stres (Mayne & Bonanno, 2001). Sebuah penelitian menyebutkan bahwa individu yang lebih sering berpikir positif dan mengalami lebih tabah dalam menghadapi kesulitan

(Fredrickson, 2001), menjadi lebih mampu menghadapi stres kerja setiap hari. Melalui latihan berpikir positif memberikan dampak pada kreativitas dan produktivitas kepada mereka yang merasa tertekan, sehingga lebih sering berfokus pada diri sendiri dan memilih menarik diri dari lingkungan (Seligman, 2002a).

Appreciative Inquiry sebagai metode intervensi diberikan dalam bentuk *coaching*. *Coaching* pada dasarnya adalah membantu orang-orang mengembangkan potensinya dengan memberikan kesempatan untuk mengenali kemampuannya dan membantunya menemukan berbagai jalan yang ada disekitarnya (Somers, 2007). Smith dan Cox (2007) mengungkapkan bahwa *coaching* memiliki asosiasi yang lebih positif dan dipertimbangkan untuk memperluas keterampilan-keterampilan yang telah ada, serta secara teratur ditujukan untuk kinerja yang lebih baik. Jika dibandingkan dengan *training*, adalah bahwa *training* sering terlihat hanya untuk memenuhi kekurangan dan meningkatkan keterampilan yang dirasakan kurang. Sedangkan Britton (2010), menyatakan bahwa *training* pada umumnya fokus pada transfer pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (*knowledge, skills, and abilities*) dibanding *coaching* yang fokus terhadap penemuan sendiri atas pengetahuan klien. Kunci perbedaan antara *training* dengan *coaching* terletak pada prinsip 'tidak terikat pada hasil khusus' (*being unattached to a specific outcome*). Dalam *training* trainer melangkah berdasarkan hasil yang secara khusus ditetapkan oleh organisasi, sedangkan pada *coaching* hasil dan tolak ukurnya datang dari klien. Lebih lanjut Britton (2010) mengungkapkan bahwa *coaching* berhubungan dengan kehidupan individu, fokus terhadap kemungkinan dan potensi yang ada dibandingkan menggali permasalahan dari masa lalu.

Palmer, Tubbs, dan Whybrow (dalam Gyllensten & Palmer, 2005) menyatakan bahwa *coaching* mudah diterima oleh organisasi untuk mengelola stres, meningkatkan prestasi dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, *coaching* juga sangat berguna untuk menangkal stres dengan cara membantu individu untuk mengidentifikasi sumber stres, menemukan jalan keluar secara permanen dan mengelola perubahan (Hearn dalam Gyllensten & Palmer, 2005).

Appreciative Inquiry Coaching adalah penerapan secara praktis prinsip-prinsip *Appreciative Inquiry* ke dalam sebuah proses latihan yang mana *coach* berperan sebagai konselor atau penasihat. Pada kenyataannya, *Appreciative Inquiry Coaching* menggambarkan proses ini sebagai sebuah bentuk kerjasama antara klien, *coach* dan sistem sosial yang berhubungan dengan klien (Sloan & Canine, 2007). *Appreciative Inquiry Coaching* dapat diimplementasikan ke dalam empat tahapan (Whitney & Trosten-Bloom, 2007), yakni *Discovery* atau mengidentifikasi inti positif, baik aset, kapasitas, kemampuan, sumber daya dan kelebihan yang dimiliki individu. *Dream* atau memimpikan (*envisioning*) suatu masa depan yang hebat, membayangkan apa yang bisa dicapai jika dihubungkan dengan kecakapan yang dimiliki individu, kelebihan dan tujuan yang ingin dicapai. *Design* atau merancang usaha perbaikan untuk membantu mengimplementasikan mimpinya tersebut. *Destiny* atau membuat parameter mencapai mimpi dan tujuan yang telah didesain oleh individu. Melalui keempat tahap tersebut potensi dan kekuatan positif individu dapat dikenali sehingga meningkatkan pikiran positif dan pengalaman individu. Peningkatan pikiran positif yang disertai dengan penggalian impian dan cita-cita, selanjutnya akan mendorong lahirnya sebuah semangat positif untuk melakukan langkah-langkah kecil yang bermakna

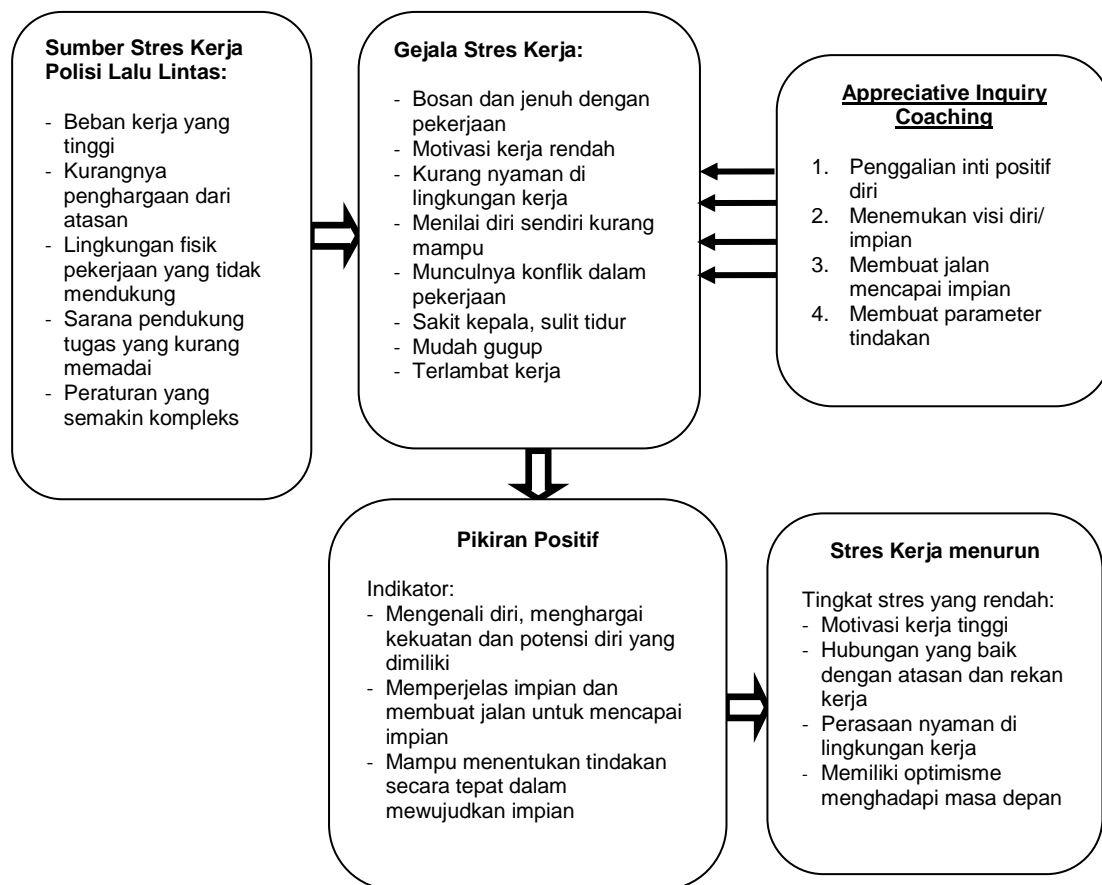
dalam mewujudkan kondisi masa depan yang diidamkan (Chapagain, 2004).

Penelitian untuk mengetahui pengaruh *Appreciative Inquiry* terhadap stres kerja pernah dilakukan oleh Rabinowitz (2004) pada manajer, supervisor dan sales pada perusahaan telekomunikasi di Amerika dan pada perawat rumah sakit di Yogyakarta oleh Febriani (2009). Hasil penelitian keduanya menyimpulkan bahwa *Appreciative Inquiry* secara signifikan dapat menurunkan stres kerja partisipan penelitian.

Materi *Appreciative Inquiry Coaching* disusun berdasarkan modifikasi konsep *Appreciative Inquiry* yang dikemukakan oleh Rabinowitz (2004); Whitney dan Trosten-Bloom (2007). Setelah diberikan *coaching*, maka individu diharapkan memiliki

kemampuan mengelola stres dalam pekerjaannya. Penelitian ini untuk melihat apakah *Appreciative Inquiry Coaching* yang diberikan mampu mengubah kognisi individu menjadi lebih positif mengenai stresor dalam pekerjaannya dan berdampak terhadap penurunan stres kerja pada polisi lalu lintas seperti Gambar 1.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah *Appreciative Inquiry Coaching* berpengaruh terhadap penurunan tingkat stres kerja pada Polantas. Polantas yang diberi perlakuan (kelompok eksperimen) akan menurun tingkat stres kerjanya dibandingkan dengan Polantas yang tidak diberi perlakuan (kelompok kontrol). Penurunan tingkat stres kerja kelompok eksperimen merupakan hasil dari *Appreciative Inquiry Coaching*.



Gambar 1. Kerangka Berpikir *Appreciative Inquiry Coaching* untuk Menurunkan Stres Kerja

Metode

Action Research

Ferrance (2000), mengembangkan konsep *action research* dari Kemmis dan McTaggart yang kemudian terbagi ke dalam enam fase yaitu: (1) Mengidentifikasi area permasalahan (*identify a problem area*), (2) Mengumpulkan data (*gather data*), (3) Interpretasi data (*interpret data*), (4) Melakukan aksi terhadap bukti (*act on evidence*), (5) Melakukan evaluasi hasil (*evaluate results*), (6) Merefleksi (*next step*).

Rancangan Eksperimen

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan rancangan *pretest-posttest control group* (Cook & Campbell, 2002), yaitu model penelitian eksperimen dengan menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dimana kelompok eksperimen diberikan perlakuan sedangkan kelompok kontrol tidak mendapatkan perlakuan. Rancangan eksperimen penelitian ini adalah sebagai berikut:

(KE)	O _{A1}	X	O _{A2}
(KK)	O _{A1}	-	O _{A2}

Keterangan:

X : *Appreciative Inquiry Coaching*

- : Tanpa perlakuan

O_A : Pengukuran stres kerja

1 : 3 minggu sebelum *coaching*

2 : 3 minggu setelah *coaching*

Gambar 2. Rancangan Eksperimen

Partisipan penelitian adalah anggota Polantas di Kepolisian Resor (Polres) di Yogyakarta dengan tipe B1. Jumlah keseluruhan Polantas di Polres X adalah 161

orang yang terdiri dari 138 orang polisi pria dan 23 orang polisi wanita. Kriteria pemilihan partisipan didasarkan pada; (a) telah bekerja sebagai Polantas minimal satu tahun, (b) berusia antara 20–40 tahun, (c) pendidikan minimal Sekolah Kepolisian Negara (pendidikan brigadir) (d) berpangkat bintara, (d) partisipan yang memiliki skor stres kerja kategori sedang-tinggi.

Pengambilan data diawali dengan melakukan pengukuran awal (*pre-test*) terhadap 70 orang Polantas yang bertugas di lapangan menggunakan Skala Stres Kerja Polantas. Tahap ini merupakan fase pengumpulan data yang merupakan proses pemilihan orang atau sumber informasi tentang permasalahan yang diteliti. Kurang lebih satu minggu kemudian terkumpul sejumlah 56 skala yang dapat dianalisis lebih lanjut, sedangkan 8 skala tidak kembali pada waktu yang disepakati dan 6 skala tidak diisi secara lengkap. Dari data yang terkumpul secara keseluruhan, 6 skala yang tidak dikerjakan secara lengkap tidak disertakan dalam analisis sebagai tahap interpretasi data.

Skala yang memenuhi syarat kemudian dilakukan penghitungan dan analisis. Dari hasil analisis dilanjutkan dengan pemilihan Polantas yang memenuhi kriteria penelitian dan dijadikan partisipan penelitian sebanyak 24 orang. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini kemudian dibagi menjadi dua kelompok melalui pengundian yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dimana 12 orang sebagai kelompok eksperimen dan 12 orang menjadi kelompok kontrol. Kedua kelompok (kelompok eksperimen dan kelompok kontrol) berpartisipasi dalam proses pengukuran dengan mengisi skala tiga minggu sebelum perlakuan dan tiga minggu sesudah *coaching* diberikan. Langkah penentuan partisipan adalah dengan

cara melakukan pengundian terhadap 24 partisipan yang memiliki skor stres kerja kategori sedang-tinggi. Cara pengundian dilakukan dengan membuat gulungan kertas yang berisi nomor sesuai jumlah partisipan untuk dipilih secara acak sesuai kebutuhan sampel. Nomor ganjil merupakan kelompok eksperimen, sedangkan nomor genap adalah kelompok kontrol. Hasilnya adalah partisipan nomor 2, 8, 13, 20, 22, 6, 32, 41, 34, 30, 45, dan 49 masuk dalam kelompok eksperimen. Kemudian partisipan nomor 4, 11, 17, 24, 38, 25, 27, 42, 19, 35, 56, dan 52 terlibat dalam kelompok kontrol. Dari hasil pengundian tersebut Diunduh 12 orang partisipan kelompok eksperimen dan 12 orang kelompok kontrol. Partisipan yang terpilih kemudian disampaikan kepada staf administrasi operasi lalu lintas Polres untuk memudahkan proses penelitian selanjutnya.

Keterlibatan partisipan dalam proses penelitian dijamin dan difasilitasi oleh pihak Polres dengan menerbitkan surat perintah terhadap para partisipan yang terlibat untuk mengikuti proses *coaching*. Sebelum tahapan-tahapan penelitian dilaksanakan, calon peserta *coaching* mendapatkan penjelasan mengenai aspek-aspek penelitian seperti tujuan dari penelitian, tahapan-tahapan penelitian, jadwal tahapan penelitian serta kewajiban dan hak partisipan. Penjelasan ini diberikan secara lisan pada sebuah forum yang mempertemukan antara peneliti, staf administrasi operasi satuan lalu lintas dan anggota Polantas yang terpilih menjadi partisipan penelitian. Satu orang partisipan penelitian dilaporkan tidak hadir dengan alasan kepentingan keluarga. Kemudian peneliti meminta persetujuan formal dari partisipan penelitian dengan memberikan lembar kesediaan (*informed consent*) secara formal mengenai kesanggupan dan persetujuan partisipan penelitian dalam meng-

ikuti seluruh tahapan penelitian dan meminta partisipan untuk mengisinya. Sebanyak enam lembar formulir kesediaan telah diisi dan sisanya dibawa partisipan dikarenakan harus menjalankan tugas dan menyampaikannya kepada peneliti untuk diserahkan pada saat kegiatan *coaching* dilaksanakan; (1) *Informan*. Informan dalam penelitian ini adalah rekan kerja partisipan dan atasan yang mengetahui tentang partisipan. (2) *Dokumen tertulis*. Berupa dokumen yang Diunduh seperti surat perintah tugas, *informed consent*, lembar evaluasi dan data Skala Stres Kerja Polantas. (3) *Dokumen tidak tertulis*. Berupa hasil wawancara, rangkuman observasi proses *coaching* dan hasil diskusi kelompok terarah (FGD).

Alat Ukur

Stres kerja Polantas diukur dengan menggunakan Skala Stres Kerja Polantas yang disusun oleh peneliti berdasarkan faktor-faktor sumber stres kerja yang diemukakan oleh Gibson, dkk., (2006); Muchlas (2005) dan Tosi, dkk., (1990) yang terdiri dari 57 *item*. Skala ini dimaksudkan untuk mengukur persepsi partisipan terhadap sumber stres kerja yaitu faktor individu, lingkungan dan sosial, keorganisasian serta faktor pekerjaan. Skala ini berbentuk *self rating*. Partisipan diminta untuk memberikan penilaian mengenai kondisi yang menekan yang dialaminya di tempat kerja dengan memilih alternatif jawaban sangat tidak sesuai (1), tidak sesuai (2), ragu-ragu (3), sesuai (4) dan sangat sesuai (5).

Selain alat ukur berupa Skala Stres Kerja Polantas, beberapa alat lain juga digunakan untuk mendapatkan gambaran proses penelitian yaitu: (1) Lembar panduan observasi, (2) Lembar persetujuan, (3) Modul *Appreciative Inquiry Coaching*, (4) Lembar kerja bagi partisipan (*work sheet*), (5)

Lembar evaluasi, dan (6) Lembar diskusi kelompok terarah.

Manipulasi

Perlakuan diberikan dalam bentuk *Appreciative Inquiry Coaching*. Partisipan dalam kelompok eksperimen menjalani proses *Appreciative Inquiry Coaching* secara kelompok selama empat hari (kurang lebih dua jam per hari). Partisipan diminta untuk menceritakan apa yang dirasakan mengenai pengalamannya selama berhadapan dengan kondisi yang menekan saat bekerja.

Coaching diberikan dengan tujuan mengarahkan Polantas untuk dapat mengenali diri, menghargai kekuatan dan potensi yang dimiliki, memperjelas impian dan membuat jalan untuk mencapai impian serta mampu menentukan tindakan secara tepat dalam mewujudkan impian, sehingga menimbulkan pikiran positif dan stres kerja yang dirasakan dapat berkurang. Sasaran *coaching* adalah para bintara Polantas yang mengalami stres kerja, agar dapat menurunkan stres kerja yang dialami mereka.

Sebelum *Appreciative Inquiry Coaching* diberikan, terlebih dahulu dilakukan uji coba modul dan dilakukan *role play* dan untuk mendapatkan masukan serta evaluasi dari *professional judgment* terkait dengan isi dan metode *Appreciative Inquiry Coaching*.

Pengukuran

Pengukuran tingkat stres kerja pada Polantas diberikan pada kedua kelompok yakni kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Tiga minggu sebelum perlakuan diberikan, dilakukan pengukuran (*pre-test*) terhadap stres kerja kedua kelompok dengan menggunakan Skala Stres Kerja Polantas. Kemudian tiga minggu setelah perlakuan diberikan, kembali dilakukan pengukuran (*post-test*) dengan alat ukur yang sama terhadap kedua kelompok. Hal

ini ditujukan untuk melihat perbedaan tingkat stres kerja Polantas sebelum dan sesudah diberi perlakuan.

Selain pengukuran dengan skala, juga dilakukan wawancara terhadap kelompok eksperimen setelah perlakuan selesai diberikan serta diskusi kelompok terarah sebagai data pendukung hasil analisis data kuantitatif. Selain itu, cek manipulasi juga diberikan kepada kelompok eksperimen pada akhir pelaksanaan perlakuan melalui diskusi kelompok terarah dimana setelah diskusi selesai masing-masing partisipan diberikan lembar diskusi kelompok terarah dan diminta untuk diisi secara lengkap.

Prosedur Penelitian

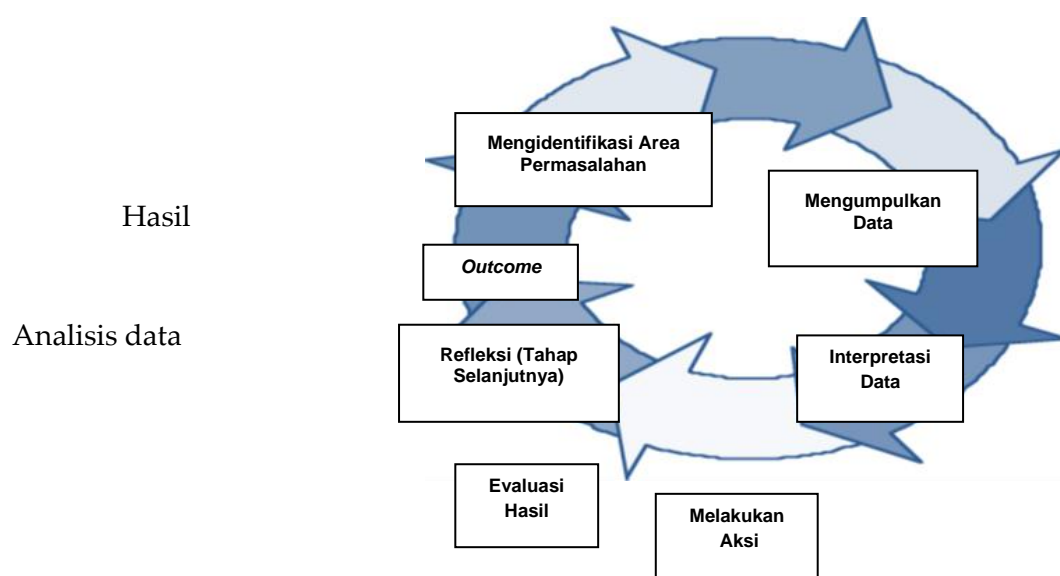
Sebelum perlakuan diberikan, peneliti terlebih dahulu melakukan pembekalan pada fasilitator, ko-fasilitator dan pengamat. Fasilitator utama adalah seorang praktisi dan psikolog yang berpengalaman di bidang pelatihan berpikir positif. Dua orang pengamat berperan dalam mengamati jalannya pelaksanaan perlakuan dengan kualifikasi: (1) Ilmuwan psikologi, (2) Memiliki kompetensi dalam bidang ilmu psikologi termasuk berbagai pengalaman di bidang pelatihan terkait dengan berpikir positif, dan (3) Memahami maksud modul pelatihan, mampu menyampaikan materi kepada peserta sesuai dengan prosedur yang tertulis dalam modul pelatihan, memahami dinamika kelompok, serta memiliki kemampuan untuk menjaga motivasi partisipan selama pelatihan (Ancok, 2003).

Tiga minggu setelah skala diberikan dilakukan perlakuan pada kelompok eksperimen, sedangkan partisipan penelitian yang termasuk dalam kelompok kontrol tidak mendapatkan perlakuan. Setelah perlakuan dilaksanakan, tiga minggu kemudian stres kerja kelompok eksperimen dan kontrol kembali diukur dengan mengerjakan Skala Stres Kerja Polantas.

Proses ini telah masuk fase evaluasi hasil dari pengaruh perlakuan. Pemilihan waktu tiga minggu untuk mengukur penerapan hasil pelatihan di tempat kerja sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sibelrman (1998), yang mengemukakan bahwa untuk mengukur efektivitas pelatihan, paling tidak perlu diberi waktu tenggang selama paling sedikit 3 hingga 4 minggu untuk memberi kesempatan pada para peserta untuk mengaplikasikan hal-hal

yang Diunduh pada saat pelatihan di tempat kerja. Partisipan yang termasuk dalam kelompok kontrol akan mendapatkan *Appreciative Inquiry Coaching* setelah tahapan-tahapan penelitian selesai dilakukan (*waiting list*). Data yang terkumpul kemudian dianalisis lebih lanjut melalui uji statistik.

Prosedur penelitian yang telah dipaparkan di atas, secara singkat dirumuskan melalui Gambar 3.



Gambar 3. Prosedur Penelitian (melalui fase yang membentuk siklus roda)

Hasil dan Diskusi

Deskripsi Data

Deskripsi data tentang stres kerja dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Deskripsi Data Penelitian (n= 56)

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Skor			SD	Skor			SD
Stres Kerja	M	Max	Min		M	Max	Min	
	132	220	44	29,33	122,89	170	87	27,815

Catatan: n = Jumlah Partisipan, Max = Skor Maksimal, M = Mean, Min = Skor Minimal, SD = Standar Deviasi

Skala Stres Kerja Polantas terdiri dari 44 *item* sehingga skor hipotetik minimal yang diperoleh partisipan adalah 44 dan skor hipotetik maksimal adalah 220, rerata hipotetik sebesar $(220 + 44) : 2 = 132$, jarak sebaran hipotetiknya adalah $220 - 44 = 176$ dan standar deviasi sebesar 29,33. Sedangkan dari data empirik diperoleh skor minimal 87, skor maksimal sebesar 170, rerata sebesar 132,80 dan standar deviasi 27,815. Dari deskripsi data tersebut diperoleh rerata empirik stres kerja yang lebih kecil dari rerata hipotetik (122,89 lebih kecil dari 132), artinya rata-rata partisipan penelitian memiliki stres kerja dalam kategori rendah.

Azwar (2003), mengemukakan bahwa untuk mengetahui skor penelitian pada partisipan termasuk tinggi atau rendah dapat dilakukan dengan menetapkan kriteria-kriteria kategorisasi. Skala ini dikategorisasikan untuk mengetahui tinggi rendahnya skor yang diperoleh

partisipan. Skor skala dapat dikategorisasikan ke dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Kategori dan distribusi skor dapat dilihat pada Tabel 4.

Berdasarkan Tabel 4, hasil kategori Skala Stres Kerja menunjukkan bahwa stres kerja partisipan yang berada pada kategori sangat rendah 2 orang (3,57%), kategori rendah 30 orang (53,57%), berada pada kategori sedang 8 orang (14,28%) dan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 16 orang (28,57%). Dari hasil kategorisasi tersebut tampak bahwa rata-rata partisipan memiliki stres kerja yang rendah.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis varians (anava) campuran (*mixed-design*). Anava campuran dilakukan untuk membandingkan stres kerja sebelum dan sesudah perlakuan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Deskripsi data penelitian yang tersaji dalam Tabel 5.

Tabel 4
Kategorisasi Skor Stres Kerja (n = 56)

Pedoman	Skor	Kategori	Frek	%
$X \leq -1,5 \text{ SD}$	$X \leq 88$	Sangat rendah	2	3,57%
$-1,5 \text{ SD} < X \leq -0,5 \text{ SD}$	$88 \leq X \leq 117$	Rendah	30	53,57%
$-0,5 \text{ SD} < X \leq +0,5 \text{ SD}$	$117 \leq X \leq 147$	Sedang	8	14,28%
$+0,5 \text{ SD} < X \leq +1,5 \text{ SD}$	$147 \leq X \leq 176$	Tinggi	16	28,57%
$+1,5 \text{ SD} < X$	$176 < X$	Sangat Tinggi	-	-

Catatan: n = Jumlah Partisipan, X = Skor Stres Kerja yang diperoleh Partisipan, SD = Standar Deviasi, Frek = Frekuensi, % = Persentase

Tabel 5
Deskripsi Data Penelitian pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

Kelompok	n	Stres Kerja			
		Pre-test		Post-test	
		Rerata	SD	Rerata	SD
Eksperimen	11	151,73	12,017	111,00	8,438
Kontrol	12	155,50	8,405	151,17	7,650
Total	23	153,70	10,231	131,96	21,966

Catatan: n = jumlah partisipan, SD = standar deviasi

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa rerata *pre-test* pada kelompok eksperimen sebesar 151,73 dan rerata *post-test* sebesar 111,00. Dapat diartikan bahwa kelompok eksperimen mengalami penurunan stres kerja sebesar 40,73. Rerata *pretest* pada kelompok kontrol sebesar 155,50 dan rerata *posttest* sebesar 151,17 yang berarti bahwa kelompok kontrol mengalami penurunan sebesar 4,21.

Uji Prasyarat

Data bisa dianalisis secara statistik menggunakan tes parametrik apabila terbukti berdistribusi normal dan homogen (Sani & Todman, 2006). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z), dimana hasil *pre-test* dan *post-test* antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol sebesar 0,968 dan 0,304 ($p>0,05$), artinya data penelitian berada pada distribusi normal sehingga syarat asumsi normalitas terpenuhi. Nilai uji homogenitas menunjukkan varians sebesar 0,398 ($p>0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa partisipan penelitian berasal dari populasi yang sama. Perbedaan rerata skor stres kerja pada pengukuran awal (*pre-test*) antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan

menggunakan teknik *independent sample t-test*. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai $t=-0,879$; $p=0,389$ ($p>0,05$), yang berarti bahwa kondisi stres kerja kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setara sebelum diberi perlakuan.

Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Analisis dengan anava campuran dapat dilihat dalam Tabel 6.

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Appreciative Inquiry Coaching* berpengaruh terhadap penurunan stres kerja Polantas. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

1. Terjadi perbedaan rerata stres kerja yang signifikan sebelum dan tiga minggu setelah *coaching* ($F=274,698$, $p<0,01$). Besarnya sumbangan amatan ulang terhadap stres kerja adalah sebesar 92,9%.
2. Terjadi perbedaan stres kerja yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol ($F=37,154$, $p<0,01$). Besarnya sumbangan kelompok terhadap stres kerja adalah sebesar 63,9%.

Terjadi perbedaan rerata stres kerja yang signifikan antara kelompok eks-

Tabel 6
Analisis Varians

Sumber Variasi		JK	Db	RK	F	p	η^2
Dalam Kelompok (Stres kerja)	ULANGAN	5826,532	1	5826,532	274,698	<0,01	0,929
	ULANGAN* Kelompok	3800,793	1	3800,793	179,192	<0,01	0,895
	Kesalahan (ULANGAN)	445,424	21	21,211	445,424		
Antar Kelompok (Stres kerja)	Kelompok	5540,184	1	5540,184	37,154	<0,01	0,639
	Kesalahan	3131,424	21	149,115			

Catatan: JK = Jumlah Kuadrat, db = derajat kebebasan, RK = Rerata Kuadrat, F = nilai F tabel, p = level signifikansi, η^2 = eta kuadrat.

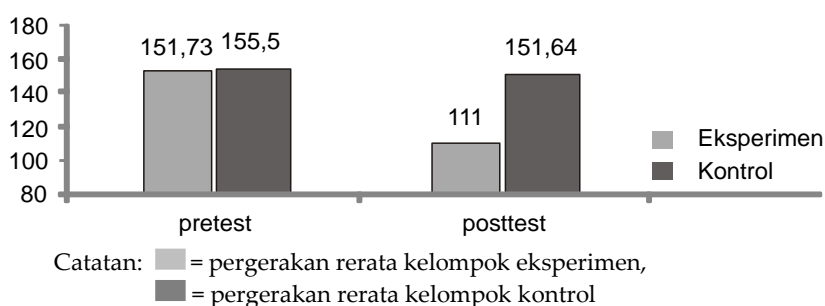
perimen dengan kelompok kontrol dengan memperhatikan pengukuran sebelum dan sesudah ($F=179,192$, $p<0,01$). Besarnya sumbangan interaksi kelompok dan amatan ulang terhadap stres kerja adalah 89,5%. Besarnya sumbangan amatan ulangan (92,9%), lebih tinggi dibandingkan sumbangan interaksi ulangan dengan kelompok (89,5%). Artinya tanpa memperhatikan peran kelompok, amatan ulangan memiliki peran yang lebih besar terhadap stres kerja. Gambar 4 adalah grafik penurunan stres kerja pada kelompok eksperimen dan kontrol.

Gambar 4 menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan stres kerja sebesar 40,73 (saat *posttest*) pada kelompok eksperimen. Hipotesis yang menyatakan *Appreciative Inquiry Coaching* berpengaruh dalam menurunkan stres kerja pada Polantas diterima. Hasil analisis dengan anava campuran menunjukkan bahwa terjadi perbedaan rerata stres kerja yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan memperhatikan pengukuran sebelum dan tiga minggu sesudah *coaching* ($p<0,01$).

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat penurunan tingkat stres kerja Polantas pada kelompok eksperimen yang mendapatkan *Appreciative Inquiry Coaching*. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *gained scores* variabel stres kerja pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebelum dan sesudah perlakuan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu Rabinowitz (2004) dan Febriani (2009) yang menyimpulkan bahwa *Appreciative Inquiry* secara signifikan menurunkan stres kerja. Selain itu, penelitian ini juga memperkuat penelitian Moore dan Charvat (2007) yang menemukan bahwa *Appreciative Inquiry* dapat digunakan untuk meningkatkan perilaku hidup sehat dengan menurunkan pembelaan diri (*self defense*), membangun sisi spiritual, cara pandang yang positif, membangun harapan pada peserta sehingga menghasilkan ide dan energi positif untuk menghadapi situasi menekan.

Appreciative Inquiry Coaching yang dilakukan peneliti ini diselenggarakan berdasarkan pendekatan kelompok. Gibbons (2009), menyebutkan bahwa sekelompok orang akan benar-benar memiliki pandangan-pandangan yang lebih banyak dibanding dua orang saja, dimana pandangan tersebut memuat isu-isu apapun yang memberikan keragaman, dan kemungkinan untuk maju secara lebih positif. Dengan mengungkapkan perasaan dan pengalamannya, partisipan dapat menemukan sesuatu tentang dirinya, menerima dukungan dan pemberian keyakinan dari anggota kelompok lainnya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Gibbons (2009), bahwa banyaknya pandangan akan meningkatkan kemungkinan respons yang baru dan lengkap, ide-ide atau solusi secara signifikan.



Gambar 4. Grafik Penurunan Rerata Stres Kerja

Salah satu metode yang digunakan dalam pendekatan kelompok adalah sesi *sharing* setiap latihan berakhir. *Sharing* informasi dalam kelompok lebih efektif, terutama jika ada inovasi yang timbul dari peserta. Kemudian informasi-informasi yang ada dapat segera dibagikan digunakan tanpa membutuhkan komunikasi yang rumit (Gibbons, 2009). Peran fasilitator hanya mengarahkan dan menyimpulkan hasil *sharing* yang dilakukan peserta. Menurut Britton (2010), *coaching* dengan pendekatan kelompok adalah lebih kepada penemuan dan penyampaian pengalaman dari peserta, penggunaan keterampilan inti dari *coaching* seperti pertanyaan-pertanyaan yang kuat berkaitan dengan proses *coaching* dan fasilitator hanya sedikit berbicara.

Appreciative Inquiry Coaching dalam penelitian ini telah terbukti mampu menurunkan tingkat stres kerja pada kelompok eksperimen. Keberhasilan *Appreciative Inquiry Coaching* dalam menurunkan stres kerja dapat terjadi salah satunya karena desain *coaching* yang menggunakan aktivitas-aktivitas pembelajaran melalui pengalaman (*experiential learning*). Dalam *Appreciative Inquiry Coaching*, peserta dilibatkan dalam aktivitas-aktivitas seperti relaksasi, berdiskusi, berbagi pengalaman dan mengerjakan lembar kerja. Hal ini sampai pada perubahan kognitif dengan indikator bahwa individu dapat mengenali diri, menghargai kekuatan dan potensi yang dimiliki, memperjelas impian dan membuat jalan untuk mencapai impian serta mampu menentukan tindakan secara tepat dalam mewujudkan impian, sehingga memunculkan pikiran positif dan stres kerja yang dirasakan dapat berkurang.

Hasil analisis perbedaan rerata stres kerja antara kelompok yang diberikan *Appreciative Inquiry Coaching* dengan kelompok yang tidak diberikan *coaching* dengan

memperhitungkan pengukuran sebelum dan sesudah *coaching* menunjukkan terjadi perbedaan rerata yang signifikan. Artinya, *Appreciative Inquiry Coaching* yang dikenakan kepada kelompok eksperimen mampu menurunkan stres kerja peserta. Sumbangan amatan ulangan terhadap stres kerja (92,9%), lebih besar daripada sumbangan interaksi amatan ulangan dan kelompok terhadap stres kerja (89,5%). Interaksi dengan kelompok menurunkan peran amatan ulangan terhadap stres kerja. Apabila diamati dari perbedaan rerata stres kerja antara pengukuran *pre* dan *post*, terjadi penurunan rerata stres kerja baik pada kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol.

Terjadinya penurunan rerata stres kerja pada kelompok kontrol menurunkan peran interaksi antara kelompok dan amatan ulang. Penurunan rerata stres kerja kelompok kontrol kemungkinan disebabkan oleh kesalahan *sampling*. Kesalahan *sampling* dapat disebabkan karena jumlah partisipan yang terbatas. Besarnya sumbangan interaksi antara amatan ulangan dan kelompok terhadap stres kerja adalah sebesar 89,5%. Sisa sebesar 10,5% peran terhadap stres kerja dapat disebabkan karena kesalahan *sampling* maupun variabel yang lain.

Partisipan penelitian secara kognitif diasumsikan mampu menerima dan memahami dengan baik materi yang diberikan. Hal ini dibuktikan oleh pengamatan terhadap peserta yang terlihat aktif dan antusias dalam mengikuti setiap sesi *coaching*, dalam mengerjakan lembar kerja, diskusi dan latihan. Hal lain yang tampak adalah keaktifan peserta dalam menyampaikan pendapat dan pengalamannya, menyampaikan pertanyaan-pertanyaan kepada fasilitator berkaitan dengan materi serta memberikan komentar dan tanggapan terhadap materi maupun pendapat dari peserta yang lain atau fasilitator.

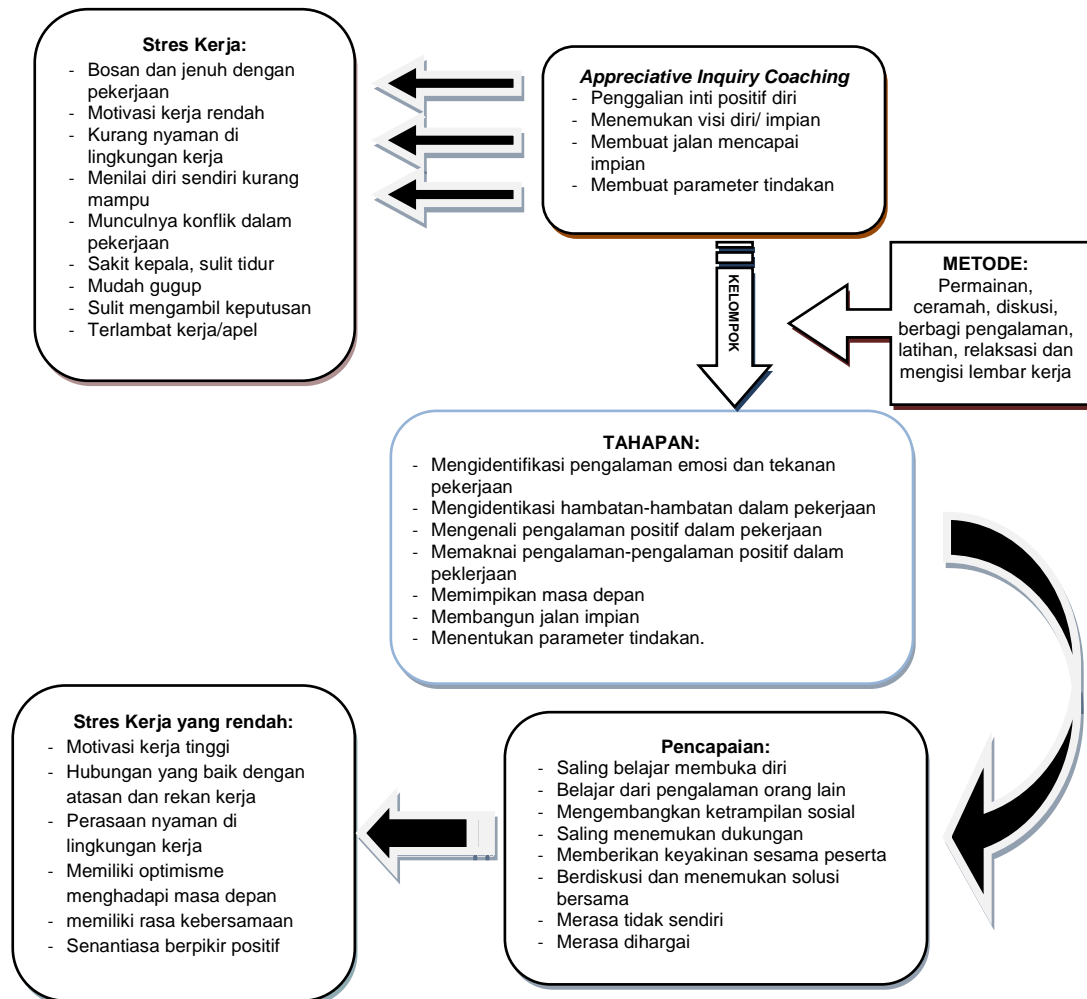
Materi yang disajikan dalam *Appreciative Inquiry Coaching* disimpulkan telah sesuai dengan manfaat yang dirasakan Polantas. Ini tercermin dari hasil evaluasi pada akhir pelaksanaan *coaching* serta dari diskusi tentang manfaat yang dirasakan sebagai cek manipulasi dalam bentuk diskusi kelompok terarah (*Focused Group Discussion*). Evaluasi reaksi *coaching* terdiri dari evaluasi terhadap materi *coaching*, fasilitator, proses belajar serta fasilitas dan lokasi. Hasil evaluasi reaksi secara umum menunjukkan bahwa *Appreciative Inquiry Coaching* mendapatkan respons dari peserta dengan skor rata-rata 3,81 (dari skala 5). Secara rinci, materi *coaching*, fasilitator, proses belajar serta fasilitas dan lokasi menunjukkan skor 4,05, 3,90, 3,56 dan 3,76 (dalam skala 5) atau berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek *coaching* seperti isi *coaching*, fasilitator, proses belajar serta fasilitas dan lokasi dianggap baik oleh peserta *coaching*. Pendapat peserta pelatihan yang didapat dari kolom komentar umumnya menyatakan bahwa *Appreciative Inquiry Coaching* yang diberikan sangat bermanfaat bagi pengembangan diri, membuat peserta lebih percaya diri, menimbulkan semangat dalam hidup dan bertugas serta dapat diterapkan.

Selain data dari analisis statistik, peneliti juga melakukan wawancara kepada lima orang dari 11 partisipan penelitian. Secara umum kelima partisipan penelitian tersebut menyatakan bahwa *Appreciative Inquiry Coaching* yang diikuti sangat bermanfaat bagi mereka untuk mengembangkan diri, menambah kepercayaan diri serta berguna untuk mengenali kemampuan dan karakter diri masing-masing. Selain itu

juga sangat sesuai untuk menghadapi permasalahan di pekerjaan, mengendalikan diri dalam pelaksanaan tugas di lapangan, menghadapi rekan kerja dan atasan, menyusun prioritas ke depan serta bersemangat untuk meraih prestasi.

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama proses *coaching*, maka dapat terlihat dinamika psikologis partisipan penelitian (Gambar 5).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan referensi bagi para peneliti selanjutnya. *Pertama*, penelitian ini hanya melakukan pengukuran terhadap perubahan variabel stres kerja sampai tiga minggu setelah *Appreciative Inquiry Coaching* diberikan. Hal ini menyebabkan tidak adanya data yang dapat mengungkap perkembangan stres kerja pada periode waktu selanjutnya, sehingga perlu dilakukan pengukuran dalam jangka waktu yang lebih lama. *Kedua*, penyusunan modul *Appreciative Inquiry Coaching* belum sesuai sepenuhnya dengan metode belajar berdasarkan pengalaman dan belajar orang dewasa. Peneliti kurang konsisten dalam meletakkan beberapa aktivitas dalam sesi *coaching* yang mencerminkan prinsip belajar berdasar pengalaman (seharusnya aktivitas berbagi pengalaman diletakkan sebelum ceramah atau penjelasan dari fasilitator). *Ketiga*, peneliti tidak melakukan kendali terhadap variabel eksternal yang dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian seperti, kondisi fisik partisipan pada saat penelitian, kondisi lingkungan sosial (pengaruh rekan kerja atau keluarga) situasi dan kondisi kerja, pola kepemimpinan atasan, serta kondisi lingkungan fisik (kondisi geografis, dan risiko tugas).



Gambar 5. Dinamika Psikologis Partisipan Penelitian

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) *Appreciative Inquiry Coaching* terbukti mampu menurunkan stres kerja Polantas. (2) Keterbukaan dan keaktifan partisipan dalam menjalani proses *coaching* menyebabkan partisipan mampu menemukan sendiri cara pemecahan masalah yang dihadapi, dan (3) Materi *Appreciative Inquiry Coaching* dapat digunakan sebagai cara meminimalisir tingkat stres kerja yaitu dengan mengidentifikasi pengalaman hidup, mencari inti positif diri (aset, kapasitas, kemampuan, sumber daya dan kelebihan), membayangkan masa depan, merancang

usaha perbaikan serta menetapkan parameter tindakan untuk merancang aksi untuk merealisasikan impiannya, dan (4) Keberhasilan *coaching* turut dipengaruhi oleh kemampuan fasilitator dalam menyampaikan materi serta kemampuan menjalin hubungan dengan partisipan.

Saran untuk organisasi

a. *Appreciative Inquiry Coaching* yang diterapkan dalam penelitian ini terbukti mampu untuk menurunkan tingkat stres kerja Polantas pada golongan bintang. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat digunakan bahan pertimbangan bagi pimpinan kepolisian beserta jajaran pada

tataran operasional dalam mengelola atau meminimalisir tingkat stres kerja baik dalam lingkup individu anggota Polantas, regu, satuan maupun dalam lingkup yang lebih besar yaitu Direktorat Lalu Lintas.

- b. Peserta pelatihan memberikan respons yang cukup baik terhadap perlakuan dan menyatakan manfaat dari *coaching*. Hal ini dapat dijadikan acuan bahwa *Appreciative Inquiry* ini dapat diterapkan kepada anggota Polantas khususnya bintanga yang bertugas di lapangan secara berkala. Metode yang dapat digunakan antara lain dalam bentuk *self evaluation* dan *coaching-mentoring*.
- c. Agar prinsip *Appreciative Inquiry* dapat diaplikasikan dalam tataran organisasi secara optimal, maka jajaran pimpinan, pembina fungsi serta bagian administrasi seharusnya dapat memberikan dukungan dengan menindaklanjuti hasil *coaching*.

Saran

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengukuran terhadap stres kerja dengan periode waktu pengukuran yang lebih panjang, sehingga konsistensi *Appreciative Inquiry Coaching* dapat diketahui secara lebih lengkap dalam memengaruhi stres kerja Polantas.
- b. Bagi peneliti selanjutnya akan lebih baik jika dapat menggunakan kendali atas variabel eksternal seperti kondisi fisik partisipan, kondisi lingkungan sosial (pengaruh rekan kerja atau keluarga) situasi dan kondisi kerja, pola kepemimpinan atasan, serta kondisi lingkungan fisik (kondisi geografis, risiko tugas).

Daftar Pustaka

- Ancok, D. (2003). *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UII Press.
- Aumiller, G. S., & Corey, D. (2007). Defining the field of police psychology: Core domains and proficiencies. *Journal Police Criminal Psychology*, 22, 65–76.
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Beck, A. T., Rush, J., Shaw, B., & Emery, G. (1979). *Cognitive Therapy of Depression*. New York: Guilford.
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological Stress In The Workplace*. London: Routledge.
- Binkert, J., Orem, S., & Clancy, A. (2007). Appreciative coaching: A positive process for change. *Paper dipresentasikan di International AI Conference Orlando, Florida*. Diunduh dari: <http://AppreciativeInquiry.case.edu/intro/confSupplement07Detail.cfm?coid=11638> tanggal 10 Januari 2010.
- Britton, J. J. (2010). *Effective Group Coaching: Tried and Tested Tools and Resources for Optimum Group Coaching Results*. Ontario: John Wiley & Sons Canada, Ltd.
- Brown, J. M., & Campbell, E. A. (1994). *Stress And Policing: Sources and Strategies*. Chichester: John Wiley and Sons, Ltd.
- Bushe, G. R., & Coetzer, G. (1995). Appreciative Inquiry as a team-development intervention: A controlled experiment. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 31, 13-30.
- Carlan, P. E., & Nored, L. S. (2008). An examination of officer stress: Should police departments implement mandatory counseling? *Journal of Police Criminal Psychology*, 23, 8–15.

- Chen, H. C., Chou, F. H. C., Chen, M. C., Su, S. F., Wang, S. Y., Feng, W. W., Chen, P. C., Lai, J. Y., Chao, S. S., Yang, S. L., Tsai, K. Y., Lin, K. S., Lee, C. Y., & Wu, H. C. (2006). A survey of quality of life and depression for police officers in kaohsiung, taiwan. *Quality of Life Research*, 15, 925–932.
- Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Quasi Experimentation: Designs and Analysis Issues for Field Settings*. Boston: Houghton-Mifflin.
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Review*, 12, 55–66.
- Dietz, A. S., & Mink, O. G. (2005). Police systems and systems thinking: An interpretive approach to understanding complexity. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 20(1), 1–16.
- Febriani, R. (2009). *Pengaruh appreciative inquiry terhadap penurunan stres kerja* (Tesis tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Ferrance, E. (2000). *Action Research*. New York: Brown University. Diunduh dari www.alliance.brown.edu/pubs/themes_ed/act_research.pdf pada tanggal 19 Februari 2010.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist Association, Inc*, 56(3), 218–226.
- Gibbons, T. (2009). *Group Coaching in Organizations. Its Time Has Come: A Process for Applied Learning*. Team Management System. Diunduh dari: http://www.tms-americas.com/pdfs/GroupCoaching_in_Organizations.pdf tanggal 21 Agustus 2010.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2006). *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. New York: McGrawHill.
- Greenberg, J. (1996). *Managing Behavior In Organizations*. London: Prentice Hall.
- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). Can coaching reduce workplace stress? *The Coaching Psychologist*, 1, 15–18.
- Jex, S. M., Beehr, T. A., & Roberts, C. K. (1992). The meaning of occupational stress aitem to survey respondents. *Journal of Applied Psychology*, 77, 623–628.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *Work Organization and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives*. Geneva: World Health Organization. Diunduh dari: www.who.int/occupational_health/publications/en/oe_hstress.pdf tanggal 21 Agustus 2001.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. (8th ed. Singapore: McGraw Hill.
- Mayne, T. J., & Bonanno, G. A. (2001). *Emotions: Current Issues and Future Directions*. New York: The Guilford Press.
- Moore, S., & Charvat, J. (2007). Promoting health behavior change using appreciative inquiry, moving from deficit models to affirmation models of care. *Fam Community Health Supplement*, 1(30), 864–874.
- Muchlas, M. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Paton, D. (2006). Critical incident stress risk in police officers: Managing resilience and vulnerability. *Traumatology*, 12(3), 198–206.
- Plutchik, R. (2003). *Emotion And Life: Perspective From Psychology, Biology And*

- Evolution* (2nd) ed. Washington DC: American Psychological Association.
- Rabinowitz, S. L. (2004). *Organizational stress management: A case for positive psychology-based psycheducational intervention* (Tesis master, The George L. Graziadio School of Business and Management Pepperdine University). Diunduh dari: <http://AppreciativeInquiry.case.edu/research/bibComplete-DissertationsDetail.cfm?coid=7502> tanggal 6 Maret 2010.
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. (4th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Sani, F., & Todman, J. (2006). *Experimental Design And Statistics For Psychology*. Victoria: Blackwell Publishing Ltd.
- Silberman, M. (1998). *Active Training: A Handbook of Techniques, Design, Case Examples, and Tips*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Sloan, B., & Canine, T. (2007). Appreciative inquiry in coaching: Exploration and learnings. *The International Journal of AI Best Practice*. 1–7.
- Smith, C. L., & Cox, E. (2007). Coaching: Is it just a new name for training? *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. 1-9.
- Somers, M. (2007). *Coaching At Work. Powering Your Team With Awareness, Responsibility And Trust*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sudrajat, A. (2009). *Terapi Kognitif-Behavioral*. Diunduh dari: <http://akhmad sudrajat.wordpress.com/2009/09/05/terapikognitif-behavioral/> tanggal 22 Agustus 2010.
- Tosi, H. L., Rizzo, J. R., & Carroll, S. J. (1990). *Managing Organizational Behavior*. New York: HarperCollins.
- Whitney, D., & Trosten-Blomm, A. (2007). *The Power of Appreciative Inquiry*. (Alih bahasa Firman Budi & Nendy Hylaea). Yogyakarta: B-First.
- Wood, J., Wallace, J., Zeffane, R. M., Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G., & Osborn, R. N. (1998). *Organizational Behavior, An Asia-Pasific Perspective*. Brisbane: John Wiley and Sons.
- Zhao, J. S., He, N., & Lovrich, N. (2002). Predicting five dimensions of police officer stress: Looking more deeply into organizational setting for sources of police stress. *Police Quarterly*, 5(1), 43–62.